

**PENGARUH KEJELASAN PERAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP
KOMITMEN KEBIJAKAN DI PT. INDONESIA POWER UP MRICA
KABUPATEN BANJARNEGARA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II
pada Jurusan Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas
Muhammadiyah Surakarta**

Oleh:

AWAN SETIAWAN HERLAMBA

P 100 160 058

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEJELASAN PERAN DAN KONFLIK PERAN
TERHADAP KOMITMEN KEBIJAKAN DI PT. INDONESIA
POWER UP MRICA KABUPATEN BANJARNEGARA**

PUBLIKASI ILMIAH

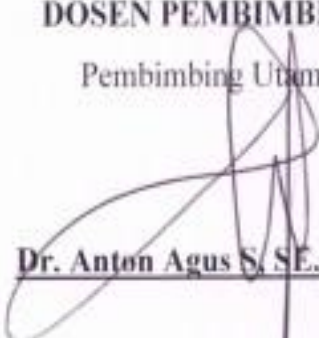
Oleh :

Awan Setiawan H
P100160058

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

DOSEN PEMBIMBING

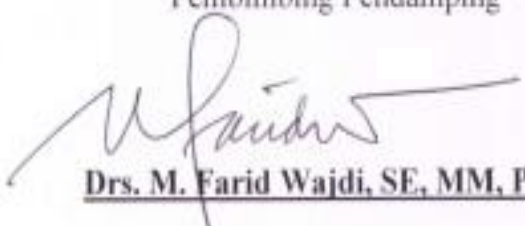
Pembimbing Utama



Dr. Anton Agus S, SE., M.Si

DOSEN PEMBIMBING

Pembimbing Pendamping



Drs. M. Farid Wajdi, SE, MM, Ph. D

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEJELASAN PERAN DAN KONFLIK PERAN
TERHADAP KOMITMEN KEBIJAKAN DI PT. INDONESIA
POWER UP MRICA KABUPATEN BANJARNEGARA**

Oleh :

AWAN SETIAWAN HERLAMBAW
P100160058

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 18 Agustus 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. **Dr. Anton A. Setyawan, S.E., M.Si.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Ihwan Susila, Ph.D.**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Penulis

Surakarta, 18 Agustus 2018



Awan Setiawan Herlambang

P 100 160 058

ABSTRAK

Awan Setiawan Herlambang, P 100160058. 2018. Pengaruh Kejelasan Peran dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Kebijakan di PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan manajemen kejelasan peran dan konflik peran terhadap komitmen kebijakan di Perusahaan Milik Negara PLTA UP Mrica Banjarnegara. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2017 di PT Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara. Metode penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner ini menggunakan variabel komitmen kebijakan sebagai variabel dependen dan variabel kejelasan peran dan konflik peran sebagai variabel independen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kejelasan peran terhadap komitmen kebijakan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik peran terhadap komitmen kebijakan karyawan di PT Indonesia Power dan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kejelasan peran dan konflik peran secara bersama-sama terhadap komitmen kebijakan karyawan di PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara.

Kata kunci : Kejelasan Peran, Konflik Peran, Komitmen Kebijakan

ABSTRACT

Awan Setiawan Herlambang, P100160058. 2018. Effect of Role Clarity and Role Conflict on Policy Commitment at PT Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara. This study aims to find out and analyze the implementation of management of role clarity and role conflict on policy commitment in the State Owned Company of Mrica Banjarnegara Hydroelectric Power Plant. This research was conducted in April 2018 at PT Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara. The research method used is by using data collection techniques through questionnaires. This questionnaire uses policy commitment variables. As dependent variable and role clarity and role conflict as independent variables. The result of this study indicate that there is a positive and significant influence between role clarity and role conflict on policy commitment. There is a positive and significant influence between role conflict on employee policy commitment at PT Indonesia Power and there is a significant positive influence between role clarity and role conflict together on employee policy commitment at PT Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara

Keywords: Role Clarity, Role Conflict, Policy Commitment

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dikatakan efektif bila dalam proses memperoleh tujuannya sangat berhubungan erat pada kualitas/kapasitas para anggotanya. Organisasi ini khususnya, perilaku para anggota badan organisasi tersebut atau dengan kata lain tingkat kinerja perusahaan sangat tergantung pada kinerja individual pada internal organisasi tersebut. Pengelola organisasi dalam suatu organisasi seperti General Manajer, manajer dan lain-lain sangat penting untuk mengetahui bagaimana perilaku para SDM – nya. Hal ini merupakan bagian dari misi organisasinya sehingga akan mudah dalam : mengevaluasi, menggerakkan dan memotivasi personil untuk lebih meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan atau organisasi. Gibson (1996) menjelaskan “melalui pengamatan, pengenalan dan pemahaman terhadap perilaku kerja karyawan diharapkan akan bisa meramalkan, menjelaskan dan mengendalikan perilaku karyawan ke arah yang dikehendaki. Kemampuan memahami terhadap perilaku kerja karyawan penting dilakukan karena kekuatan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan terbentuk atas dasar sifat maupun karakter yang berbeda – beda pada setiap orang/individu, yang biasa dimunculkan dalam bentuk sudut pandang untuk mencapai visi – misi perusahaan.

Menurut Gibson (1996) “perilaku kerja karyawan dalam berorganisasi dipengaruhi oleh banyak faktor.” Unsur penyebabnya bisa berasal dari internal/diri pribadi pegawai maupun dari sisi eksternal/luar dirinya. Akibat dari interaksi antar kedua faktor tersebut dalam organisasi/perusahaan tidak cuma berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai, tetapi juga akan berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Bila interaksi setiap individu (pegawai) dan komunitas sosialnya bisa sejalan dengan harmonis, maka akan diperoleh dua/lebih hasil budaya kerja yang samapentingnya di perusahaan. Pertama adalah hasrat dari pegawai/karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di perusahaan (komitmen terhadap perusahaan), dan kedua yang tak kalah

penting adalah adanya hasrat individu itu untuk berperan lebih dalam pekerjaannya yang akan memberikan sumbangan positif terhadap pencapaian visi – misi perusahaan. Untuk dapat mewujudkan misi atau tujuan suatu badan atau perusahaan, maka diperlukan kinerja yang maksimal dari semua elemen yang ada dalam perusahaan/organisasi, terutama para pegawai yang harus memiliki jiwa kerja yang positif dan tingkat komitmen tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja positif yang dapat memberikan sumbangan besar bagi kesuksesan perusahaan /organisasi.

Selain tingkat perilaku karyawan, kesuksesan suatu perusahaan mencapai peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor pemosisian SDM di tempat yang tepat atau sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dipunyainya. Seorang karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif jika karyawan tersebut mengetahui dengan jelas tentang peran mereka dalam sebuah organisasi. Karyawan diberikan uraian tugas yang jelas yang dapat dipahami dan diterima sebagai perannya yang ditetapkan bagi karyawan tersebut sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Wiliam (2015) mengatakan “semua individu dalam perusahaan merupakan suatu bentuk kerjasama yang terlibat di dalam perusahaan yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan dalam perusahaan. Hal ini yang nantinya akan menjadi komitmen karyawan atau komitmen kebijakan organisasi.”

Menurut Nongo dan Ikyanyon (dalam Wiliam: 2015) “komitmen organisasi dapat diartikan dengan sejauh mana seorang karyawan, meng – identifikasi dengan organisasi dan ingin me – lanjut – kan aktif berpartisipasi di dalamnya, atau mempertahankan diri untuk tetap setia terhadap perusahaannya.” Budaya perusahaan juga merupakan unsur krusial dalam peningkatan capaian sasaran dan tujuan perusahaan/organisasi yang terdiri dari : kemampuan beradaptasi, konsistensi, keterlibatan dan komitmen pegawai yang mempunyai ikatan kuat pada perusahaannya. Bila budaya perusahaan/organisasi sudah

menjadi pondasi kuat seperti yang diharapkan oleh pegawai, maka akan jadi dasar untuk sebuah komitmen karyawan menjadi makin teguh. Maka bagi perusahaan akan makin kecil kemungkinan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya akibat tingginya komitmen pada perusahaan tempatnya bekerja, itu juga akan saling berhubungan dengan kepuasan kerja.

PT. Indonesia Power merupakan salah satu anak perusahaan PT. PLN (Persero) yang menjalankan amanah berupa usaha di bidang pembangkitan tenaga listrik. Saat ini PT. Indonesia Power merupakan perusahaan pembangkitan listrik dengan suplai daya terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dengan memberikan sejumlah intensif. Karena dasar itulah penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kejelasan perandan konflik peran terhadap komitmen kebijakan di Perusahaan Milik Negara PT. Indonesia Power khususnya di PLTA UP Mrica Banjarnegara serta langkah-langkah apa saja yang dilakukan perusahaan dalam membentuk komitmen kebijakan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kejelasan peran dan konflik perang terhadap komitmen kebijakan di PT Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan Untuk menganalisis pelaksanaan manajemen kejelasan peran dan konflik peran di Perusahaan Milik Negara PLTA UP Mrica Banjarnegara dan menganalisis pengaruh kejelasan peran dan konflik peran terhadap komitmen kebijakan perusahaan di Perusahaan Milik Negara PLTA UP Mrica Banjarnegara.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara sebanyak 167 orang. Dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *Purpose Sampling*. Sampel yang

diambil pada penelitian ini sebanyak 137 dari 167 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Sampel

1	On Job Training	15 orang
2	Pelaksana/teknisi/operator	29 orang
3	Pelaksana Senior	29 orang
4	Supervisor	30 orang
5	Supervisor senior	29 orang
6	Manager	3 orang
7	General Manajer	2 orang
Jumlah		137ang

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel dependen dan variabel independen variabel tersebut sebagai berikut:

2.1. Komitmen Kebijakan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel komitmen kebijakan (Y) sebagai variabel dependen – nya atau variabel terikat. Hal ini mengacu pada indikator yang di kemukakan oleh David et al (2005) Konsep kebijakan organisasi meliputi:

2.1.1. *The belief in and acceptance of organizational goals and objectives, yaitu kepercayaan dalam menerima tujuan dan objek organisasi.*

2.1.2. *The willing to work hard on behalf of the organization, yaitu rela untuk bekerja keras untuk kepentingan organisasi.*

2.1.3. *Definite intentions to remain in the organization, yaitu memiliki niat yang pasti untuk tinggal di dalam organisasi.*

2.2. Kejelasan peran

Adalah pembagian kerja kepada karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang karyawan. Hal ini mengacu pada indikator yang dapat dijadikan patokan sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2011) sebagai berikut:

2.2.1. Pembagian kerja berdasarkan wilayah atau teritorial.

2.2.2. Pembagian kerja berdasarkan jenis produksi.

2.2.3. Pembagian kerja berdasarkan pelanggan yang dilayani.

2.2.4. Pembagian kerja berdasarkan fungsi.

2.2.5. Pembagian kerja berdasarkan waktu.

2.3. Konflik Peran atau *role conflict*

Adalah situasi yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan sehingga individu mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan. Konflik peran muncul ketika seorang individu memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa berakibat pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan bahwa kejelasan peran ada tiga indikator:

2.3.1. Konflik berbasis waktu (*time base conflict*) yang dimaksud dengan konflik ini adalah konflik peran yang disebabkan karena adanya keterbatasan waktu untuk melakukan pekerjaan dan waktu dengan keluarga. Jenis konflik peran seperti ini biasanya berkaitan jadwal dan jumlah jam kerja, lembur karyawan, absensi ketidakteraturan shift dan kurangnya kontrol terhadap jadwal kerja.

2.3.2. Konflik berbasis tekanan (*strain base conflict*), konflik ini terjadi karena tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Penyebab konflik ini yaitu karena adanya ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran karyawan baru dan tidak ada dukungan dari keluarga.

2.3.3. Konflik berbasis perilaku (*behavior base conflict*) adalah konflik peran yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Untuk mengetahui variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis statistik deskriptif, Uji pra-syarat analisis hipotesis, Analisis

Regresi linier berganda, Uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

3. PEMBAHASAN

3.1. Statistik Deskriptif

3.1.1. Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuisioner yang disebar kepada 137 karyawan di PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara.

Tabel 2
Demografi Responden

		N	Kumulatif (%)
Jenis Kelamin	Pria	122	89,05%
	Wanita	15	10,94%
Usia	<21 tahun	2	1,45%
	21-30 tahun	44	32,11%
	31-40 tahun	48	35,03%
	>40 tahun	43	31,38%
Lama Bekerja	<1 tahun	8	5,8%
	1,5-5 tahun	36	26,27%
	>5tahun	93	67,88%
Pendidikan Terakhir	SD	-	-
	SMP	1	0,72%
	SMA	40	29,19%
	DIPLOMA	42	30,65%
	SARJANA	54	39,41%
	LAIN-LAIN	-	-

3.1.2. Deskriptif Statistik

Tabel 3
Deskripsi Kategori Variabel

Variabel	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
-----------------	-----------------	-----------------	------------------	-------------------

		Skor		(%)
Komitmen Kebijakan (Y)	Tinggi	26-35	9	6,56%
	Sedang	16-25	125	91,24%
	Rendah	6-15	3	2,18%
Kejelasan Peran (X1)	Tinggi	22-30	48	35,03%
	Sedang	13-21	89	64,96%
	Rendah	6-12	-	-
Konflik Peran (X2)	Tinggi	15-20	35	25,54%
	Sedang	9-14	100	72,99%
	Rendah	3-8	2	1,45%

3.2. Uji Prasyarat Analisis Hipotesis

3.2.1. Uji Validitas

Uji coba ini dilakukan pada 137 responden karyawan PT. Indonesia Power UP, untuk mencari rtabel adalah $N-2=137-2=135$ r tabelnya yaitu: 0,141 (lihat pada tabel r). Hasil analisis dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4 Uji Validitas Variabel (Kejelasan Peran) X₁

No Item	r hitung	r tabel	Status
Item_1	0,408	0,141	Valid
Item_2	0,4	0,141	Valid
Item_3	0,431	0,141	Valid
Item_4	0,417	0,141	Valid
Item_5	0,454	0,141	Valid
Item_6	1	0,141	Valid

SPSS 16.00 for Windows diolah 2018

Tabel 5 Uji Validitas Variabel (Konflik Peran) X₂

No Item	r hitung	r tabel	Status
item_1	0,587	0,141	Valid
item_2	0,383	0,141	Valid
item_3	0,738	0,141	Valid
item_4	0,612	0,141	Valid

SPSS 16.00 for Windows diolah 2018

3.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berorientasi pada suatu pengertian bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data dan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan alat bantu SPSS. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas data penelitian :

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1	0,623	Reliabel
X2	0,71	Reliabel
Y	0,66	Reliabel

SPSS 16.00 for Windows diolah 2018

3.3. Uji Prasyarat Analisis Regresi

3.3.1. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Uji Normalitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kejelasan peran	0,024	Normal
Konflik peran	0,024	Normal
Komitmen kebijakan	0,024	Normal

SPSS 16.00 for Windows diolah 2018

Hasil output penelitian yang telah dijelaskan di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kolom Kolmogorov – Smirnov $0,024 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini dinyatakan normal.

3.3.2. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linier dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Linieritas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kejelasan peran terhadap komitmen kebijakan	0,008	Linier
Konflik peran terhadap komitmen kebijakan	0,203	Linier

SPSS 16.00 for Windows di olah 2018

Berdasarkan output di atas diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear dan signifikan antara variabel kejelasan peran (X1), konflik peran (X2) dengan Komitmen kebijakan (Y).

3.3.3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kejelasan Peran	0,963	1,037	Tidak Ada Korelasi
Konflik Peran	0,963	1,037	Tidak Ada Korelasi

SPSS 16.00 for Windows di olah 2018

Pada tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai Variance Influence Factor (VIF) sebesar $1,037 < 10,0$ dengan nilai tolerance $0,963 < 1$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3.4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 10. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Komitmen Kebijakan (Y)	=	$13,443 + 0,252 X_1 + 0,307 X_2$
Std. Error	=	(2.652) (0,121) (0,105)
T	=	(5.065) (2.079) (2.934)
Sig.	=	(0,000) (0,040) (0,004)
Adjusted $R^2 = 0,094$	F = 8,054	Sig = 0,000

SPSS 16.00 for Windows di olah 2018

Berdasarkan tabel 10 di atas diketahui hasil uji regresi berganda Kejelasan Peran (X1) dan Konflik Peran (X2) terhadap Komitmen Kebijakan (Y). Nilai koefisien regresi konstan (13,443), Kejelasan peran (0,252) dan Konflik Peran (0,307). Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,443 + 0,252 (X_1) + 0,307 (X_2)$$

Untuk dapat menginterpretasikan hasil dari analisis tersebut dapat diterangkan sebagai berikut:

3.4.1. Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa besarnya nilai konstanta variabel Komitmen kebijakan sebesar 13,443. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kejelasan Peran (X_1) dan Konflik peran (X_2) diasumsikan nol, maka komitmen kebijakan akan mengalami peningkatan sebesar 13,443.

3.4.2. Koefisien regresi X_1 (Kejelasan Peran) adalah 0,252 dengan nilai positif hal ini berarti bahwa jika besarnya Kejelasan Peran (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan diikuti pula kenaikan komitmen kebijakan sebesar 0,252 dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya tetap atau sama dengan nol.

3.4.3. Koefisien regresi X_2 (Konflik Peran) adalah 0,307 dengan nilai positif hal ini berarti bahwa jika besarnya Konflik Peran (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan diikuti pula kenaikan komitmen kebijakan sebesar 0,307 dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya tetap atau sama dengan nol.

3.5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi *Adjusted R²* adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sumbangan dari variabel independen yang diteliti yaitu Kejelasan Peran (X_2), serta Konflik Peran (X_2) terhadap Komitmen Kebijakan (Y) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2/R Square). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjusted R²* yang ditunjukkan pada tabel 10 nilai *Adjusted R²* pada tabel 10 adalah 0,094 yang berarti dengan memasukan variabel Kejelasan Peran (X_1) dan Konflik Peran (X_2) memiliki pengaruh sebesar 9,4% terhadap Komitmen Kebijakan (Y) di PT. Indonesia

Power sedangkan sisanya yaitu sebesar 90, 6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6. Uji F

Tabel 11 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.831	2	43.916	8.054	.000 ^a
	Residual	730.636	134	5.453		
	Total	818.467	136			

Sumber Data diolah 2018

Berdasarkan data yang dihasilkan dari perhitungan tabel 11 maka diperoleh F_{hitung} sebesar 8,054 dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,44 dengan tingkat signifikan 0,000, sehingga nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kejelasan Peran (X_1) dan Konflik Peran (X_2) secara simultan atau bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Kebijakan (Y) Karyawan di PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara.

3.7. Uji t

Tabel 12 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.443	2.654		5.065	.000
	kejelasan peran	.252	.121	.173	2.079	.040
	konflik peran	.307	.105	.245	2.934	.004

Sumber data diolah Tahun 2018

Dari hasil tabel 12 di atas dapat diketahui uji t 1,65 untuk variabel Kejelasan Peran (X_1) dan Konflik Peran (X_2) terhadap Komitmen Kebijakan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.7.1. Hasil uji t variabel Kejelasan Peran (X_1)

Dari hasil regresi diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} variabel Kejelasan peran (X1) lebih besar dibanding t_{tabel} 1,6563 ($2,079 > 1,6563$) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,040 > 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kejelasan peran (X1) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Komitmen Kebijakan Karyawan di PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara.

3.7.2. Hasil uji t variabel Konflik Peran (X₂)

Dari hasil regresi diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} variabel Konflik peran (X1) lebih besar dibanding t_{tabel} 1,6563 ($2,934 > 1,6563$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,004 > 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kebijakan Karyawan di PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara.

3.8. Pembahasan

3.8.1. Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Komitmen Kebijakan

Hasil uji regresi pada variabel kejelasan peran terhadap komitmen kebijakan menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,224 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya Kejelasan Peran karyawan di perusahaan yang diberikan oleh PT Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara akan meningkatkan Komitmen Kebijakan pada karyawan. Ketika seorang karyawan diberikan tugas-tugas atau pekerjaan yang dengan deskripsi yang jelas maka karyawan tersebut akan lebih meningkatkan komitmennya kepada perusahaan di buktikan dengan kinerja yang bagus. Sebaliknya jika karyawan mengalami ketidakjelasan peran hal ini akan menurunkan komitmen karyawan sebagaimana yang di penelitian yang dilakukan ungkapkan oleh Catherina Rosally (2014) bahwa ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang negatif dan menurunkan

kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Spreitzer (1995) menunjukkan bahwa Kejelasan Peran yang Tinggi akan meningkatkan kinerja sebuah pekerjaan yang kemudian akan timbul perasaan positif terhadap pekerjaan. Timbulnya perasaan yang positif ini nantinya akan menimbulkan Komitmen Kebijakan pada karyawan tersebut untuk tetap loyal terhadap perusahaannya. Penelitian lain dilakukan oleh Darlis dan Cahyani (2015) Kejelasan Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Individu yang mengetahui bagaimana menyelesaikan tugas dan yakin akan hasil pekerjaannya dianggap memiliki Kejelasan Peran yang tinggi. Individu tersebut akan merasa sangat dibutuhkan sehingga mereka cenderung bersungguh-sungguh melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga berdampak kepada kinerja mereka. Dengan Kejelasan Peran yang telah dilaksanakan ternyata dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan komitmen.

3.8.2. Pengaruh konflik peran terhadap komitmen kebijakan

Hasil uji regresi pada variabel konflik peran terhadap komitmen kebijakan koefisien regresi menunjukkan sebesar 0,278 dan nilai signifikansi sebesar 0,040 lebih besar dari 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan tetapi tidak signifikan, artinya Konflik Peran karyawan di perusahaan meningkatkan Komitmen Kebijakan Karyawan tetapi tidak memberikan peningkatan yang signifikan. Hal ini dikarenakan dalam diri karyawan di PT. Indonesia Power tidak merasakan adanya ketidaksesuaian antara harapan dalam diri mereka dengan peran yang dijalankan dan pekerjaan yang mereka jalankan bukan merupakan pekerjaan yang berat dan memang pekerjaan yang sudah semestinya dilakukan meskipun dihadapkan pada berbagai macam permasalahan dalam pekerjaan namun bukan menjadi hal yang dapat menyebabkan munculnya konflik peran dalam diri mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Churiyah (2007) yang menyebutkan bahwa konflik peran berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap variabel kepuasan kerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig.t yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Namun disini, bukan berarti semakin tinggi konflik peran akan meningkatkan kepuasan kerja, karena kuisioner berbentuk kalimat positif (mengarah pada tidak adanya konflik peran) dan rata-rata perawat berada pada daerah yang positif terhadap variabel ini maka dapat dikatakan jika tidak adanya konflik peran akan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Christine W.S, Megawati Oktorina, Indah Mula (2010) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga. Hal ini terjadi karena timbulnya rasa saling pengertian antar pasangan yang menyebabkan konflik tidak terjadi antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Harnadi (2015) menyebutkan bahwa konflik peran (X1) memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sesuai dengan pendapat Supriyanto (2003:123) bahwa konflik adalah sesuatu yang negatif sebagai hasil alami dari kelompok kerjasama di suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Puspa dan Rianto (1999), konflik peran tidak akan timbul apabila seorang profesional yang bekerja dalam suatu organisasi mampu beradaptasi dengan lingkungan pengendalian organisasi di mana ia bekerja. Berdasarkan pendapat Puspa dan Rianto tersebut dapat dipahami bahwa konflik peran itu tidak selalu berpengaruh negatif dan bisa jadi berpengaruh positif tergantung dari kemampuan seorang karyawan beradaptasi dengan lingkungan dan kemampuan mengendalikan konflik dalam organisasi dimana karyawan itu bekerja.

3.8.3. Pengaruh Kejelasan Peran dan Konflik Peran terhadap Komitmen Kebijakan

Kontribusi pengaruh kejelasan peran dan konflik peran terhadap komitmen kebijakan 0.094. Artinya, kejelasan peran dan konflik peran memiliki pengaruh terhadap komitmen kebijakan sebesar 9.4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kejelasan peran dan konflik peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kebijakan karyawan di PT Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa Kejelasan Peran dan Konflik Peran mampu memengaruhi komitmen kebijakan karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ingarianti (2017) Hasil penelusuran menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi komitmen terdiri dari keterlibatan kerja, kepuasan kerja, nilai kerja, pengalaman kerja, kepribadian, dan *self-efficacy*. Sedangkan faktor eksternal adalah terdiri dari situasi kerja yang meliputi kondisi kerja, persepsi pensiun, persepsi terhadap ancaman dalam bekerja, dorongan yang ditawarkan organisasi (*offered inducements*), kontribusi yang diharapkan organisasi (*expected contributions*), peluang promosi, dan *reward*. Kejelasan peran disini masuk ke dalam faktor internal yaitu keterlibatan dalam bekerja sesuai dengan tugasnya. Kejelasan peran menjadikan seorang karyawan memiliki pekerjaan yang jelas sesuai dengan kemampuannya dalam bidang pekerjaan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Menurut Hall (2008), bahwa kejelasan peran berkaitan dengan perilaku yang meningkatkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan perilaku psikologis seseorang. Penelitian ini mendukung penelitian terkini yang menguji hubungan antara kejelasan peran dan konflik peran terhadap komitmen kebijakan. Kejelasan Peran yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja sebuah pekerjaan yang kemudian akan timbul perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut dan kemudian timbul komitmen terhadap perusahaan (Spreitzer, 1995).

Konflik peran masuk ke dalam faktor eksternal yaitu persepsi terhadap ancaman dalam bekerja. Adanya ancaman-ancaman dari luar ini yang nantinya akan menimbulkan konflik dalam pekerjaan. Menurut Fanani dalam Cendana dan Suaryana (2018) Konflik Peran (*Role conflict*) adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Efek potensial dari konflik peran sangatlah rawan, baik bagi individual maupun organisasi dalam pengertian konsekuensi emosional, seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih rendah. Konflik peran biasanya timbul karena adanya ketidakcocokan permintaan yang ditujukan pada seseorang dari orang lain di dalam maupun luar organisasi.

Konflik peran dapat diminimalisir dengan adanya *Emotional quotient*. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Cendana dan Suaryana (2018) *Emotional quotient* memperlemah pengaruh konflik peran. Semakin tinggi *emotional quotient* seorang pekerja yang mengalami konflik peran maka kinerjanya cenderung akan meningkat, karena seorang pekerja yang mengalami *emotional quotient* yang baik cenderung dapat mengelola atau mengatur emosinya dengan baik, sehingga dampak dari konflik peran yang dialami pekerja yang mempengaruhi kinerjanya dapat diminimalisir sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan komitmennya pada organisasi.

4. PENUTUP

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 4.1.** Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kejelasan peran terhadap komitmen kebijakan.

- 4.2. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara konflik peran terhadap komitmen kebijakan karyawan di PT Indonesia Power.
- 4.3. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kejelasan peran dan konflik peran terhadap komitmen kebijakan karyawan di PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara.
- 4.4. Besarnya pengaruh Konflik Peran dan Kejelasan Peran terhadap Komitmen Kebijakan di PT. Indonesia Power UP adalah 9,4% sedangkan sisanya 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Christine W.S., Oktorina, M. & Mula, I. 2010. Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12. No.2. Hal.121-132.
- Churiyah, Madzaintaul. 2007. Pengaruh Konflik Peran (*role conflict*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Komitmen pada Organisasi. *Jurnal Modernisasi*, volume 3, nomor 1, Februari 2007.
- Darlis, Edfan dan Cahyani, Agrina. 2013. Kejelasan Peran dan Pemberdayaan Psikologis dalam Peningkatan Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi*. Volume 21, Nomor 3 September 2013.
- David A. Foote. et. all. 2005. *Employee Commitment and Organizational Policies, Management Decision*. The current issue and full text archive of this journal is available at www.emeraldinsight.com/researchregister
www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Greenhaus, J. H & Beutell, N. J. 1985. Source of Conflict Between Work and. Family Roles, *The Academy of Management Review*, Vol 10 No 1 (76)-. (88).
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Harnadi. 2015. Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari di Desa Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul. *Jurnal Manajemen*.

Spreitzer, G. M, 1995. "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation." *Academy of Management Journal* 38(5): pp. 1442-1465.

Supriyanto, John. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE.

Suryahadi, Yusak Wiliam. 2015. *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours dan Travel*, Jurnal Agora Vol. 3, No. 2.